

3 人事や人材育成に関するもの

接遇レベルアップについて

「接遇」の重要なポイントをまとめた「農林水産省職員接遇マニュアル」を作成し、全職員に周知・徹底することにより、挨拶の習慣化や接遇のレベルアップを図り、もって明るく親切的な農林水産省を目指す。

接遇レベルアップの基本的な考え方

- ①相手を思う心遣いや他人を尊重する気持ちを持つこと
- ②接する相手の気持ちを考え、習慣にすること
- ③日々心のこもった「接遇」を実践していくこと
- ④外の人のもとより、省内でも明るい職場づくりを目指すこと



具体的な接遇のポイント

①第一印象が重要

- ・一人一人が省の代表との意識
- ・笑顔での対応
- ・身だしなみのチェック

②初期対応の重要性

- ・自分から明るく挨拶
- ・肯定的・積極的に人の話を聞く
- ・適切で丁寧な言葉づかい

③満足度の高い電話対応

- ・声の表情を意識して話す
- ・相手の言葉を適切に繰り返しフィードバック
- ・後名乗りを徹底

④安心と満足を与える対面对応

- ・来訪者にこちらから笑顔で声をかける
- ・プラスの一言で円滑な話し合い
- ・相手の興味と関心を踏まえた分かりやすい説明

⑤苦情には真剣に向き合う

- ・苦情対応は情報収集、理解、協力促進のチャンス
- ・相手の言うことに冷静に耳を傾ける
- ・苦情の内容の確認
- ・国民の味方であることを忘れず共感を持って対応

⑥接遇の常識の徹底

- ・名刺交換、Eメール、席次のマナー、文書作成のマナーの徹底、挨拶の徹底

21
年度

実践的な
研修の実施

3
月末

マニュアルを省
内掲示板へ掲示

4
月

初任者研修での
接遇講座

5
・
6
月

各職場の接遇
リーダー養成研
修

～
9
月

接遇リーダーに
よる各職場研修

22
年度

初任者研修、係
長養成研修等の
計画的養成研修
で接遇講座

職員の研修・人材育成について

- 全職員を対象とする食品安全に係る基礎的研修を3月末までに実施。今後も、養成研修の一環として食品安全に係る研修を実施。
- 食品安全研修も含め、適材適所の人事配置、効果的なOJTに加え、改革工程表に示された研修を含む体系的な研修を実施することにより、社会情勢の変化に的確に対応し、真に国民に求められる行政の担い手たる職員を育成。

人材育成の方向（目指すべき人物像）

国民に求められる行政
の担い手へ

- 高い政策企画立案能力、行政執行能力、問題解決・情報収集分析力、コミュニケーション能力
- 科学的な知見をはじめとした専門能力

適材適所の人事配置

体系的な研修

効果的なOJT

～目指すべき人材像に向け、自ら学び、育つ風土へ～

平成21年度研修計画

計画的養成研修

各段階に必要な能力・資質を計画的に習得

係員

初任研修（農林水産行政遂行に必要な基礎知識の付与、接遇、食品安全）
係長養成（行政的視野拡大及び企画立案能力向上、食品安全）

係長

課長補佐等養成（部下指導・育成、コミュニケーション能力向上、食品安全）

課長補佐等

管理者研修（マネジメント能力向上、公正な人事評価手法の習得、食品安全）

幹部

幹部研修（指導力の向上、食品安全）

能力開発研修

業務に必要な専門的能力を向上

食品安全

・専門職員養成
・トレーナー養成

英会話、農村派遣

長期・短期留学、
国内留学、
民間企業派遣

人材育成手法

接遇リーダー養成

法令、予算、
国会、英語、
簿記、IT、
検査、税制、
会計実務等

メディア対応

※下線は緊急提言に記載されたもの

人事運営等に関する基本方針と各部局等による行動計画の策定について

国家公務員制度の改革の方向等を踏まえ、今後の農林水産省における人事及び人材育成の基本的な方針及びこれに則した各部局等の行動計画を策定する。これにより、職員の意欲や能力を引き出す働きがいのある職場環境、組織全体を通じた適切な人材配置を実現し、公務の能率的な運営の確保及び公務に対する国民の信頼の確保を図る。

政府全体及び我が省における要請

人事運営に関する政府全体の方針

- 試験や年次にとらわれない、人事評価制度に基づく能力・実績主義の人事管理の徹底（国家公務員法等改正法 H19.7）
- 職員の採用、昇任等に関する基本的な方針の策定（採用昇任等基本方針 H21.3）

農林水産省改革のための緊急提言

- 経験者採用、任期付き採用の活用
- 評価制度に基づく人事の徹底と国民視点に立った業務遂行姿勢の評価への反映
- 課長補佐クラスの在任期間の長期化
- 数値目標を持った行動計画に基づく人事交流の拡大
- 科学的・客観的な政策判断を支える専門家の育成
- 意欲と能力のある職員の発掘
- 省の基本政策全般の知見を重視した登用

人事運営等に関する基本方針案と行動計画に盛り込む事項

- （採用方法）** 国民の立場に立った業務の遂行が図られるよう、企画立案能力、コミュニケーション能力、専門的知識等を重視した採用を行うとともに、任期付き採用、中途採用、官民交流等の多様な手法を活用
- （職員研修）** 職員の資質・能力の向上等を図るため、採用、係長・課長補佐等への昇任、幹部職員への登用等の各段階での計画的研修と、食品安全、検査、会計実務、外国語等の専門研修を体系的に整備
- （人事運用）** 国民の立場に立った職務遂行と適材適所の人事配置を進めるため、国民視点に立った業務遂行姿勢の評価への反映、専門性、職務効率などの評価を重視した昇任の徹底、国民と接する部署への配慮等を人事運用上推進
- （在任期間）** 個々の職員や組織全体の行政執行能力を向上させるため、課長補佐級を中心に在任期間を平均概ね0.5年長期化するとともに、食品安全、検査など深い知見と経験が必要な分野は原則3年以上とすることを行動計画に反映
- （人事交流）** 広い視野を持った人材の育成等を図るため、昇任時等を活用して、本省・地方、他部局、他府省、民間等との交流を拡大するよう、具体的な取組を行動計画で明確化
- （専門家育成）** 科学的な知見を有する専門家など各分野の専門家の育成を図るため、若手の段階から、必要な研修の受講、関連する部局への継続的な配置などを進めるとともに、これらの育成手法を行動計画で明確化
- （職員の登用）** 意欲と能力のある職員の登用を進めるため、各局庁において登用候補者の発掘に努めるとともに、女性職員の登用を推進
- （課長職登用）** 基本政策全般にわたる知見も重視する観点から、本省課長職登用者は、原則として、それまでに本省の複数の部局を経験（今後、本省課長補佐相当職に昇任する職員から適用）

公務の能率的な運営と国民の信頼の確保

新たな人事評価制度の運用について

職員一人一人の国民視点度を高めるための方策として、能力評価に係る評価項目やその着眼点に「**国民視点**」に立った業務遂行姿勢の有無を盛り込む。
また、人事評価の結果を適切に昇任等に反映する。

人事評価制度

能力評価

あらかじめ定める評価項目・着眼点に照らして、職員が発揮した能力の程度を評価。年1回実施。

業績評価

あらかじめ職員ごとに定める業務目標により示された役割を果たした程度を評価。年2回実施。

※ 評価は、S,A,B,C,Dの5段階の評語により行う。

「国民視点」に立った業務遂行姿勢も評価

【評価項目】(本省課長補佐級の例)

- ① 倫理
- ② 企画・立案、事務事業の実施
- ③ 判断
- ④ 説明・調整
- ⑤ 業務遂行
- ⑥ 部下の育成・活用

(注)それぞれの評価項目ごとに、着眼点(例えば、「倫理」の項目については「責任感」「公正性」等)を設けることとされており、「企画・立案」等の項目において「国民視点」を盛り込む。

職員の昇任等は、人事評価に基づき、官職に求められる職務遂行能力及び適性を有すると認められる者の中から行う。

人事評価の結果の活用

昇任、昇格、昇給等への反映

(昇任への活用の場合)

- 本省課長級未満への昇任
 - ・ 直近2回の能力評価のうち、1つがA以上、かつ、他がB以上であること。
 - ・ 直近の業績評価がB以上であること。
- 本省課長級への昇任
 - ・ 直近3回の能力評価のうち、直近がA以上、かつ、他がB以上であること。
 - ・ 直近の業績評価がB以上であること。

～人事院規則による～

省内有志の自主的プロジェクト活動の推奨について

所掌や組織の単位を超え、組織横断的な人材・能力・知識の活用とチャレンジを引き出すため、職員の自主的な参加による勤務時間外の勉強会活動を支援する。

これまで

17年度より職員の勉強会を支援

勉強会の仕組み

○勉強会の仕組み

- ・設置対象は基本的に勉強会。ある程度人数が集まると見られる勉強会を秘書課で選定
- ・参加者を募集・選定を秘書課で行う(手挙げ方式)
- ・勉強会の存続を原則半年とし、年2回参加者の募集、発表を義務付け
- ・省内LAN掲示板を活用してテーマ、参加者等を募集

○現在の勉強会

海外農業政策研究会
国産農産物の売上拡大
食育勉強会 等

○支援内容

- ・省内会議室の時間外の使用許可
- ・外部講師等への謝金
- ・書籍の購入
- ・懇親会等の倫理規定の届出の円滑化

課題等

・「勉強会」というカテゴリ内での設置がづらい

・参加者の募集が掲示板での告知のみであり、基本的には勉強会主体で行うため、参加者の参集が困難。

・勉強会の存続を原則半年とし、年2回の参加者の募集・発表を義務付けを行うなど、運営が硬直的

・他の勉強会等との交流の場がない
・勉強会について議論する場がなく、そもそも勉強会制度を知らないという事態あり。

これから（新勉強会）

必要な改善を行い、活動の活性化を図る

【支援対象の拡大】

- ・職種横断的な政策パッケージチームのようなプロジェクトチームまで支援対象を拡大する

【支援内容の充実】

- ・参加者の募集に際し、掲示板を使った公募を行うとともに、参加者が集まらない場合には、秘書課から推薦を行うことにより積極的な支援を実施する

【柔軟な活動の促進】

- ・新勉強会の設置に係る秘書課への登録や会員の募集を自由に行うことができるようにすることにより、職員の柔軟な活動を促進する。

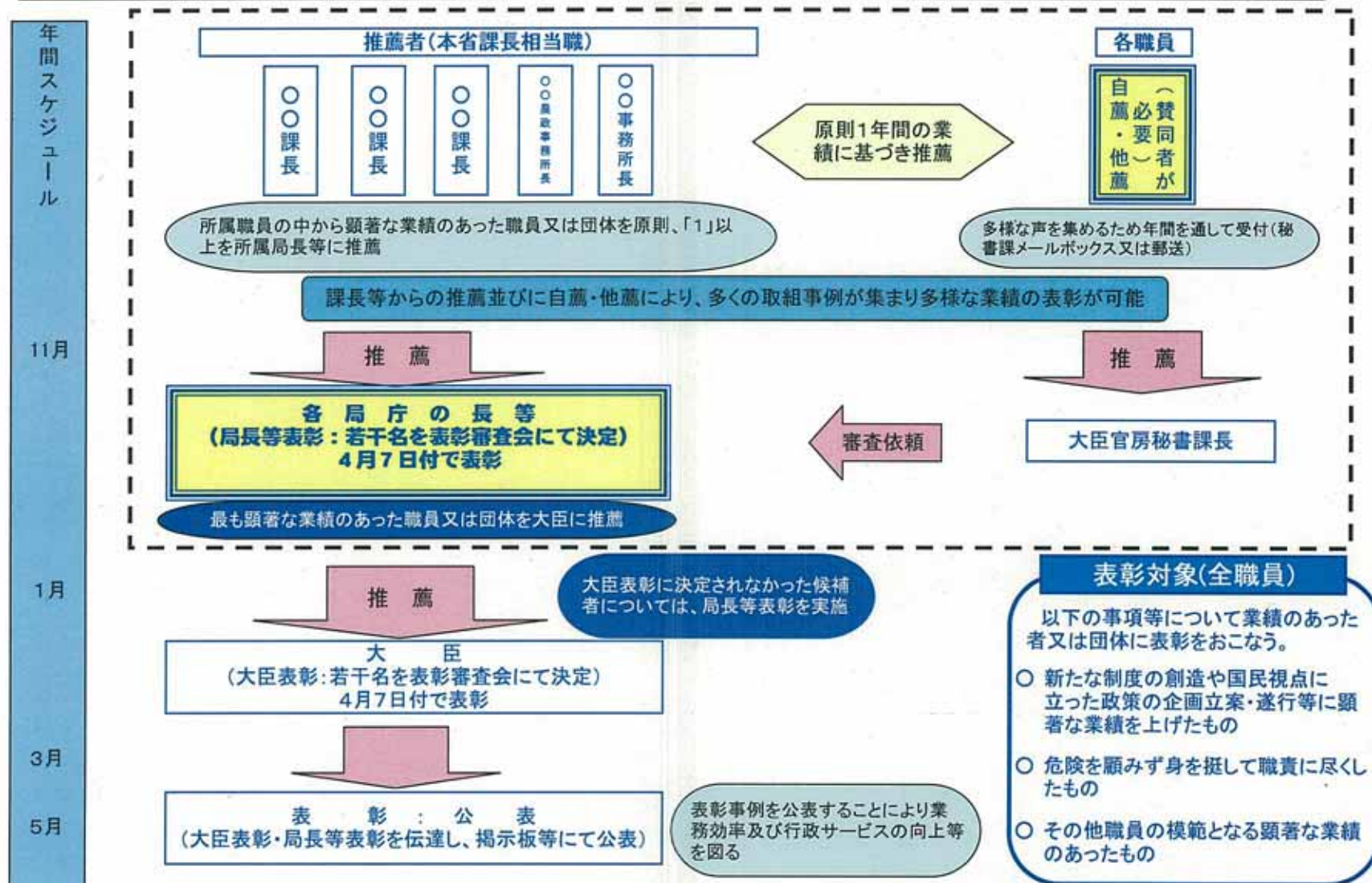
【広域で議論できる場の提供】

- ・掲示板を活用することにより、新勉強会に係る議論が広く地方組織の職員まで届くような場を提供する。

自主的な勉強会活動や自主的プロジェクトの活性化を通じ、職員のモチベーションの向上を図る

新たな表彰制度について

既存の大臣表彰制度に加え、各局庁の長による表彰や自薦・他薦による応募ができる仕組みを新たに設け、職員等の多様で優れた取組事例を把握し表彰することにより、これまでの大臣表彰の活性化を図る。また、管理職員等が部下を厳しく指導するだけでなく、時に褒めて伸ばす組織風土を醸成するとともに、職員の士気の高揚、業務能率及び行政サービスの向上等を図るものとする。



[] 内は、新たな局長等表彰および推薦ルートの創設を示したもの

4 組織の円滑な運営に関するもの

行動規範プロジェクトチーム原案について

若手中心の行動規範プロジェクトチームで**行動規範及び浸透方策の原案をとりまとめ**、必要な修正を経て行動規範を策定。**職員の意識・行動変革を促す**ことにより、農林水産省の基本姿勢の実現と農林水産省への国民の信頼回復を目指す。

行動規範 プロジェクトチーム

- やる気のある若手で構成
- 思い込みや前例にとらわれず自由に議論

議論のポイント

- 今の農林水産省の問題点と目指すべき姿は何か？
- 着実に意識・行動を変える表現は？
- どのように浸透・徹底し、行動変革を促すか？

原案の考え方

- 自ら問題意識を持って考え、行動する姿勢と風土の醸成に資する行動規範
- 共通の行動の価値基準を自らの行動への問いかけという形で制定
- 頭よりもココロに響く表現
- 覚えやすく簡潔なもの

チーム原案とりまとめ

農林水産省の目標像

～ビジョン・ステートメント～

いのち わたしたち農林水産省は、
生命を支える「食」と安心して暮らせる「環境」を
未来の子どもたちに継承していくことを使命として、
常に国民の期待を正面から受けとめ 時代の変化を見通して政策を提案し、
その実現に向けて全力で行動します。

7つの問いかけ～農林水産省行動規範～

つかんでいますか。(ニーズ、不満、疑問、本音)
向き合っていますか。(問題、上司、部下、同僚、家族)
想像していますか。(期待、影響、喜怒哀楽)
創造していますか。(自分の考え、提案、政策、信頼、時間)
挑戦していますか。(前例、上司、先入観、自分の限界)
変えていますか。(自分、行動、視点、力点)
愛していますか。(正義、大切な人、仲間)

4月～ 省内意見募集、職場内討議

6月末 改革推進本部で決定

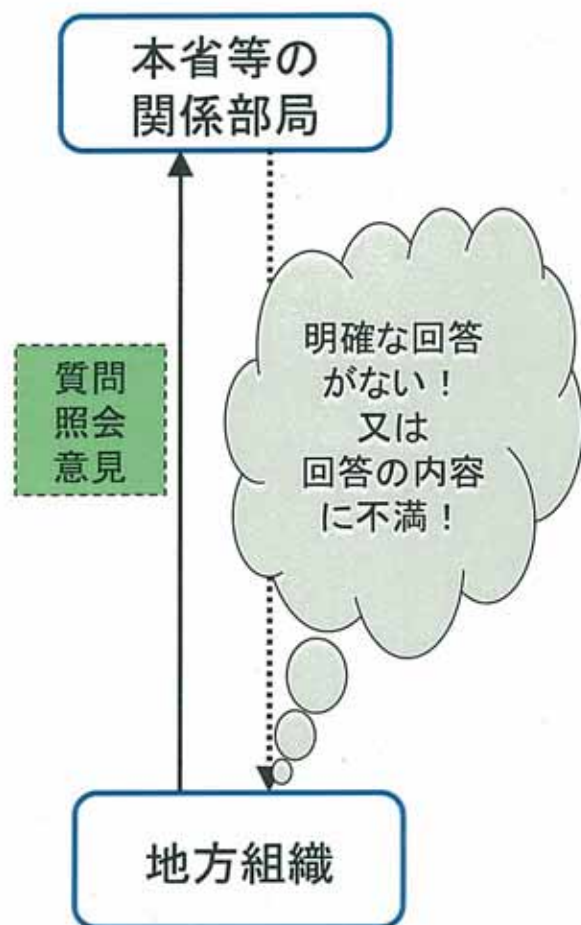
省内の意見を
踏まえ修正

行動規範の浸透・徹底

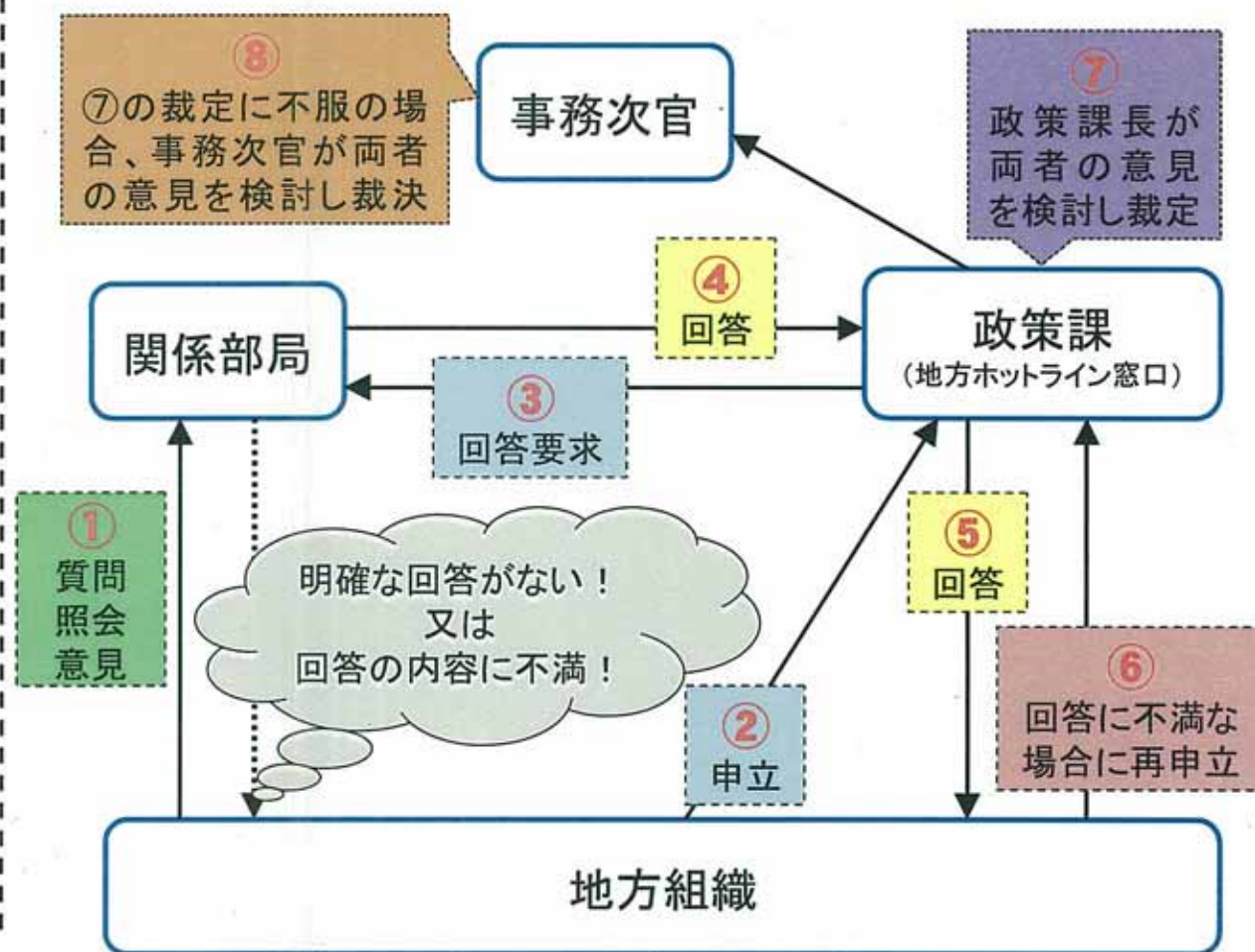
地方ホットラインについて

地方組織の部署又は職員が本省等の関係部局に質問、照会、意見具申等を行ったにも関わらず、明確な回答が得られない場合又は回答が得られたもののその内容に不満がある場合に、直接、苦情を申し出ることができる統一的な窓口(＝官房政策課)を整備する。

[これまで]



[これから]



IT技術を活用した会議システムの導入

本省と地方農政局等との会議の頻度を高めることにより、意思疎通を密にし、問題認識の共有化を図るため、地方農政局長会議をはじめとする、本省・地方農政局間の会議や地方農政局間の会議等で使用する映像(テレビ)会議システムを導入する。(6月から運用開始予定)

会議の内容・頻度

1 地方農政局長会議

(内容)

- ・ 地域農業に関する情報交換
- ・ 新たな政策課題が発生した場合の対応検討
- ・ 緊急時における情報共有
- ・ 毎年9月に行う業務再点検の取組状況に関する報告・意見交換 等

(開催頻度)

おおむね月1回を定例としながら、必要に応じて開催

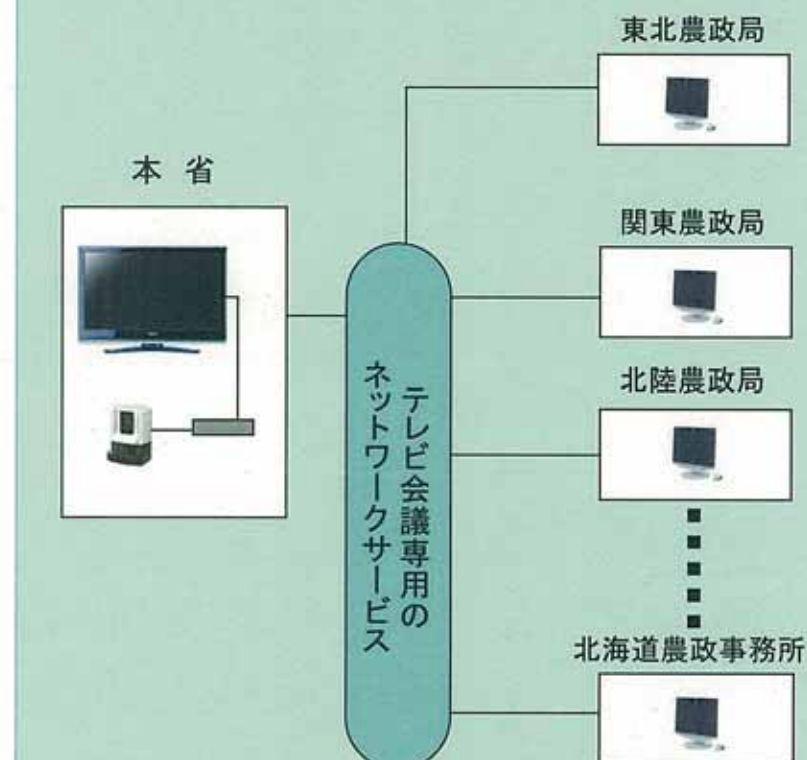
2 その他

本省及び地方農政局、地方農政局間での様々なレベル・業務分野における意見・情報交換等に随時使用

会議システム導入の効果

- ・ 会議の頻度が高まることにより、相互の意思疎通が深まる
- ・ 緊急時における統一的な対応を担保

会議システムのイメージ



農林水産省機構改革の基本方針について

【機構改革の視点】

・平成22年度の抜本的な機構改革は、「大臣談話」にあるように、従来の農林水産省の業務の在り方を根本的に改めて行く前提となるもの。
・夏の機構・定員要求に向けた検討を着実に進めるため、3月末の時点で、検討の基本的な考え方を示し、「緊急提言」等に即した農林水産省改革の実現を図る。

平成20年11月28日 大臣談話

- 国民の期待に応えられる組織の構築
- 農林水産省改革の実効を期し、その永続を担保する体制の整備
- 主要食糧業務を担う地方農政事務所、地方農政局・本省食糧部の抜本改革

緊急提言

- 「食の安全」の視点を最優先する組織の実現
- 国民のニーズの変化に即応した体制の構築
- 利益相反部門の分離
- 農林水産省改革の実効を期し、その永続を担保する体制の構築
- 地方農政事務所の原則廃止と地方農政局・本省総合食料局のあり方の抜本的見直し

基本方針のポイント

- 全部局に、「食の安全」の視点から所掌事務を監視・調整する組織を設置
- 海外への食料や資源の依存、地球温暖化等を背景とした社会全体の持続可能性への関心の高まり等を踏まえ、農政改革や新たな食料・農業・農村基本計画の検討状況、さらには森林・林業政策、水産政策の今後の展開方向に沿って、農林水産省が取り組むべき諸課題に対応できる体制を整備
- 事業者等に対する立入検査、行政内部の会計監査のチェック機能を、事業振興や予算の執行業務等の利益の相反する業務を担当する部局から分離 等
- 各部局が行う政策運営・組織運営等の業務全般について監査等の手段を用いながら、その質の維持・向上を図る機能を有し、第三者を長とする「組織運営監査組織」を新たに設置 等
- 食品表示の適正化や食の安全、経営所得安定対策の窓口業務等の国が担うべき事務・権限を的確かつ確実に実施できる体制を整備
- 出先機関の階層を簡素化するとともに、効率的・機動的に事務・権限実施が行える体制を整備
- 地方農政局の統率機能の強化
- 本省・地方組織を通じた米麦の売買関連業務については、主要食糧の安定供給という責務や国家貿易方式を維持しつつ、現業的な業務の内容を見直し、食料・農業・農村基本計画の見直しとの整合性に配慮しながら、更に検討 等

労使慣行の点検状況について

国家公務員の本来の使用者である国民の視点に立ち、不適切な労使慣行がないか点検し、労使間で協議の上で、健全な労使関係の構築を図る。

3月末

8月末

点検方法

農林水産省改革の工程表に基づき、平成21年2月から3月にかけて、労使慣行の適正化に向けた点検を実施【点検方法】

- ① 本省及び地方出先機関(両者併せて150機関)の管理職からの報告徴収
 - ・既存の指導内容(平成20年10月に改正した同年4月の秘書課長通知)の遵守状況
- ② 本省からの出張による調査
 - ・3月9日から13日の間において関東地域の地方農政事務所本所4カ所及び地域課1カ所
- ③ 無許可専従問題に関する資料改ざん問題の発生後、再度の厳正な点検を実施。

平成20年4月の勤務実態調査で疑わしいとされた者の確認調査

総務省による一斉点検と同様の基準により、
 ・本人及び上司、同僚からの聞き取り
 ・勤務実態を示す書類の確認を実施

点検結果

- 勤務時間内の労使交渉の割合は減少。(20年7月: 65%→21年2月: 18%(▲47%))
- 地方出先機関における管理職の着任時交渉の実態
 - ・多くの機関の管理職が、着任時に、職員団体側からそれまでの労使慣行の尊重を求められている。(150機関中109機関(約7割))
- 出先機関の管理職からは、交渉の合理化を求める声が多い。
 (例) 制度改正事項など、現場の労使間で協議しても解決できない案件まで協議事項とされている。このような事項については、本省で迅速に処理し、現場での交渉を合理化させてほしい。等

以上を含め、再点検を行った結果...

- 従来からの労使間の取り決め等の検証が不十分。交渉事項も包括的過ぎる。
 確認事項例:「すべての労働条件については、事前に組合と協議する」、「労働条件、労働慣行にかかる既得権は尊重する」
- 書面による取り決め等の不保存
- 地方出先機関の労使関係の把握が不十分
 - ・不適切な慣行を防止・是正するための前提条件が満たされていない。

今後の取組

1. 今般の点検結果を職員に周知し、これに対する意見募集を行うなど、今後とも、引き続き、徹底して点検作業を行う。
2. 国民本位の業務を遂行するという基本認識を労使間で共有し、透明性のある健全な労使関係の構築に向けた検討を行うため、「新たな労使関係構築検討会議(仮称)」を設置する。
 検討会議については、国民視点に立った議論を行うため、議事録を公開する。
3. これまでの点検結果や引き続き実施する点検結果を踏まえつつ、労使間で協議の上、より健全な労使関係の構築に向けた工程表の作成に着手する。

特別調査チームで現在調査中

「農林水産省改革のための緊急提言」に対応する農林水産省改革の具体的内容

1 政策決定プロセスの改革

- ・政策決定プロセスの検証について (2P)

2 国民視点に立った政策・業務の実行の追求

- ・待遇レベルアップについて (15P)
- ・職員の研修・人材育成について (16P)
- ・政策説明会の検証及び改善について (3P)
- ・自発的・積極的な外部説明の方策について (4P)
- ・「政策外交員」について (5P)
- ・国民視点に立った情報提供について (8P)
- ・「省内目安箱」の設置を含めた内部通報ルールの整備について (9P)

3 リスク管理・危機管理の改革

- ・職員の研修・人材育成について【再掲】 (16P)
- ・国民視点に立った情報提供について【再掲】 (8P)
- ・リスク管理・危機管理について (10P)
- ・外部からの提供情報の管理について (12P)
- ・ヒヤリ・ハット事例収集について (11P)

4 業務内容の改革

- ・業務再点検の結果について (6P)

5 従来の慣行にとらわれない国民視点での組織運営の実現

- ・職員の研修・人材育成について【再掲】 (16P)
- ・行動規範プロジェクトチーム原案について (22P)
- ・人事運営等に関する基本方針と各部局等による行動計画の策定について (17P)
- ・新たな人事評価制度の運用について (18P)
- ・失敗・反省を組織として継承するための取組について (13P)
- ・地方ホットラインについて (23P)
- ・IT技術を活用した会議システムの導入 (24P)
- ・労使慣行の点検状況について (26P)

6 国民視点に立った行政を円滑に遂行するための機構改革

- ・農林水産省機構改革の基本方針について (25P)

7 改革の効果が不可逆的に永続する取組

- ・職員の研修・人材育成について【再掲】 (16P)
- ・行動規範プロジェクトチーム原案について【再掲】 (22P)
- ・人事運営等に関する基本方針と各部局等による行動計画の策定について【再掲】 (17P)
- ・省内有志の自主的プロジェクト活動の推奨について (19P)
- ・新たな表彰制度について (20P)

工程表において3月末までに結論・成果等を得ることとされている事項との対応表

農林水産省改革の工程表項目番号	工程表に3月末までに結論・成果等を得ることとされている事項	資料名	担当課	ページ数	農林水産省改革の工程表項目番号	工程表に3月末までに結論・成果等を得ることとされている事項	資料名	担当課	ページ数
1 (1)	政策決定プロセスの評価・検証	政策決定プロセスの検証について	政策課	2 5	1 (1)	行動規範原案の作成	行動規範プロジェクトチーム原案について	秘書課	22
1 (2)	政策決定プロセスのチェック業務・組織の在り方	農林水産省機構改革の基本方針について	推進室、文書課	25 5	5 (2)	「人事交流拡大計画」に盛り込む事項の整理	人事運営等に関する基本方針と各部署等による行動計画の策定について	秘書課、地方課	17
2 (1)	接遇マニュアルの作成	接遇レベルアップについて	秘書課	15 5	5 (2)	新たな人事評価の省内ルール作成	新たな人事評価制度の運用について	秘書課	18
2 (1)	平成21年度研修計画の策定	職員の研修・人材育成について	秘書課	16 5	5 (2)	本省課長職登用に関する省内ルール作成	人事運営等に関する基本方針と各部署等による行動計画の策定について	秘書課	17
2 (1)	政策説明会の改善案の作成	政策説明会の検証及び改善について	推進室	3 5	5 (3)	食品安全に係る研修の実施	職員の研修・人材育成について	秘書課	16
2 (1)	積極的な外部説明の方策の策定	自発的・積極的な外部説明の方策について	推進室	4 5	5 (3)	食品安全研修の講師を担う人材育成・組織体制の整備	職員の研修・人材育成について	秘書課	16
2 (1)	省全体の政策の外部説明マニュアル(政策外交員)	「政策外交員」について	政策課、秘書課	5 5	5 (3)	BSE問題、事故米問題に関する失敗と経験のレポートの作成	失敗・反省を組織として継承するための取組について	推進室	13
2 (2)	都合の悪い情報の公開に向けた報道・情報提供マニュアルの策定	国民視点に立った情報提供について	報道室、情報評価課	8 5	5 (3)	地方機関の苦情等を処理する「地方ホットライン」の設置	地方ホットラインについて	政策課	23
2 (3)	内部監査業務・組織の在り方の基本的な考え方	農林水産省機構改革の基本方針について	推進室、文書課	25 5	5 (5)	IT技術を活用した本省と地方出先機関との会議方法の検討	IT技術を活用した会議システムの導入	地方課	24
2 (4)	内部通報ルールの策定	「省内目安箱」の設置を含めた内部通報ルールの整備について	秘書課	9 5	5 (5)	IT技術を活用した本省と地方出先機関との会議システムの導入	IT技術を活用した会議システムの導入	情報評価課	24
3 (1)	リスク管理プロセスのガイドラインの策定	リスク管理・危機管理について	政策課	10 5	5 (6)	【再掲】「人事交流拡大計画」に盛り込む事項の整理	人事運営等に関する基本方針と各部署等による行動計画の策定について	秘書課	17
3 (1)	「ヒヤリ・ハット体験」の具象化の方策の策定	ヒヤリ・ハット事例収集について	政策課	11 5	5 (6)	不適切な労使慣行がないかの点検	労使慣行の点検状況について	秘書課、地方課	26
3 (1)	【再掲】平成21年度研修計画の策定	職員の研修・人材育成について	秘書課	16 6	(1)	主要食糧業務の今後の取扱及び見直し後の組織の在り方	農林水産省機構改革の基本方針について	推進室、文書課	25
3 (1)	一元的な情報管理体制の検討	外部からの提供情報の管理について	情報評価課	12 6	(1)	地方農政局・地方農政事務所が担っている業務の今後の取扱及び見直し後の組織の在り方	農林水産省機構改革の基本方針について	推進室、文書課	25
3 (2)	危機管理対応体制・マニュアルの策定	リスク管理・危機管理について	政策課	10 6	(2)	「農林水産省機構改革の基本方針」の取りまとめ	農林水産省機構改革の基本方針について	推進室、文書課	25
3 (3)	危機を予測する情報提供を統括する部署の決定	外部からの提供情報の管理について	情報評価課	12 7	(1)	【再掲】行動規範原案の作成	行動規範プロジェクトチーム原案について	秘書課	22
3 (3)	危機発生時の情報提供マニュアルの策定	国民視点に立った情報提供について	報道室、情報評価課	8 7	(4)	【再掲】内部監査業務・組織の在り方の基本的な考え方	農林水産省機構改革の基本方針について	推進室、文書課	25
3 (3)	危機関連情報の提供をチェックする体制の検討	国民視点に立った情報提供について	報道室	8 7	(5)	【再掲】「人事交流拡大計画」に盛り込む事項の整理	人事運営等に関する基本方針と各部署等による行動計画の策定について	秘書課	17
3 (3)	危機関連情報に関する専門スタッフの育成方法	人事運営等に関する基本方針と各部署等による行動計画の策定について	秘書課	17 7	(5)	職員の自主的なプロジェクト活動を推奨する方策の検討	省内有志の自主的なプロジェクト活動の推奨について	秘書課	19
3 (4)	リスク管理・危機管理対応の評価等の業務・組織の在り方	農林水産省機構改革の基本方針について	推進室、文書課	25 7	(5)	【再掲】平成21年度研修計画の策定	職員の研修・人材育成について	秘書課	16
4 (1)	全職員の参画を得た業務再点検の実施、結果の公表	業務再点検の結果について	推進室	6 7	(5)	若手職員を対象とした顕彰制度の検討	新たな表彰制度について	秘書課	20
4 (2)	業務運営に関する第三者からの意見を伺う体制の検討	業務再点検の結果について	推進室	6					